IAG CAMPUS

Apprendre, comprendre, agir et innover
avec l'intelligence artificielle générative

AUDIT FLASH IA

Groupe Velmont

Votre point de départ sur l'IA

Un pré-radar sur huit axes, établi à partir de vos réponses, pour préparer notre échange.

Date	17 novembre 2026
Établi pour	Julien Arnaud, directeur des ressources humaines
Par	IAG Campus

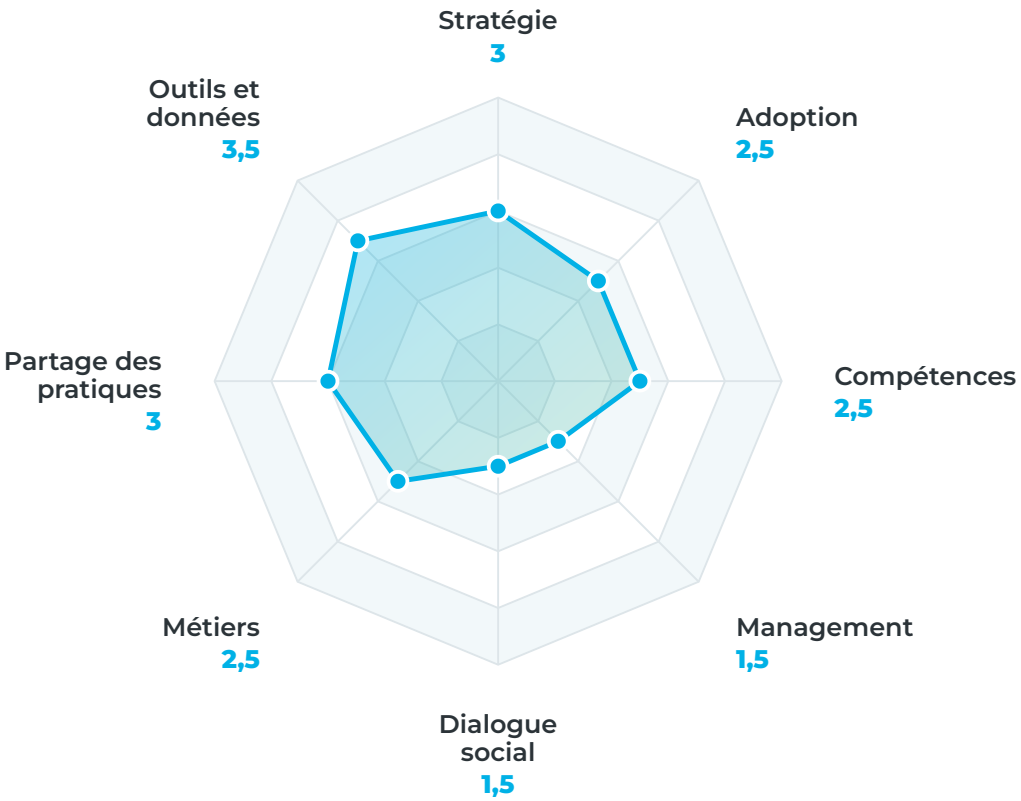
CONFIDENTIEL · DOCUMENT RÉSERVÉ À VOTRE ENTREPRISE

Exemple · entreprise et réponses fictifs

VELMONT

GROUPE
VELMONT

Où vous en êtes aujourd'hui



CLIMAT DÉCLARÉ **Les avis sont très partagés** selon les équipes, entre curiosité et réticence

Notre lecture, en trois temps

Nous ne lisons pas le radar axe par axe, mais selon ce que chaque axe demande : s'appuyer sur ce qui existe, accélérer là où une base est posée, ouvrir ce qui reste à créer.

S'appuyer

CE QUI EST DÉJÀ EN PLACE

Outils et données · Partage des pratiques · Métiers

Vos outils sont choisis et sécurisés, les règles sur les données sont connues, et des relais commencent à faire circuler les usages.

Détail page 3

Accélérer

LÀ OÙ UNE BASE EXISTE DÉJÀ

Stratégie · Adoption · Compétences

Les briques sont là : une charte, des licences, une formation pour tous. Il s'agit de les relier et d'aller plus loin, en quelques semaines.

Détail page 3

Ouvrir

CE QUI N'EXISTE PAS ENCORE

Management · Dialogue social

Personne ne porte encore le sujet auprès des équipes, et le CSE a été informé après coup. C'est là que se joue le passage des licences aux vrais usages.

Détail page 4

Chaque axe est noté de 1 à 5 : 1 rien ou des usages isolés · 2 des initiatives individuelles · 3 un cadre partiel · 4 un dispositif structuré · 5 une démarche intégrée et pilotée.

Ce sur quoi vous pouvez compter

S'APPUYER Les axes déjà en place, ou bien engagés, sur lesquels construire la suite.

Axe	Score	Votre appui	Ce qui reste ouvert
Outils et données En place	3,5	Copilot est déployé, sécurisé et connu de tous, et chacun sait quelles données il peut lui confier.	Les automatisations restent des initiatives individuelles.
Partage des pratiques En chemin	3	Des relais volontaires aident leurs collègues, et des démonstrations ont lieu de temps en temps.	Ces relais n'ont pas de temps dédié, et les bonnes idées restent dans une équipe.
Métiers En chemin	2,5	Les fonctions support ont déjà regardé ce que l'IA change dans leurs tâches.	Rien n'est décidé sur ce que les équipes doivent continuer d'apprendre et de faire elles-mêmes.

ACCÉLÉRER Ici, une base existe déjà : il s'agit de l'étendre ou de prendre une décision. C'est ce qui peut bouger en quelques semaines.

Stratégie 3

Une décision suffit pour franchir le pas

CE QUI EXISTE

Une charte claire, avec des exemples par métier, et un référent désigné par la direction.

PREMIER PAS

Écrire une feuille de route d'une page, et suivre trois indicateurs : qui utilise l'IA, pour quoi, avec quel gain.

Adoption 2,5

Les usages existent, il faut les approfondir

CE QUI EXISTE

Une partie des équipes utilise déjà l'IA, surtout pour rédiger et résumer.

PREMIER PAS

Choisir avec deux ou trois équipes un usage de fond (préparer une réponse à appel d'offres, analyser un litige client) et le faire monter en puissance.

Compétences 2,5

La formation existe, il faut la décliner

CE QUI EXISTE

Une formation a été proposée à tous, et suivie par une partie des collaborateurs.

PREMIER PAS

Ouvrir des parcours courts par métier (exploitation, commerce, fonctions support), sur des cas réels.

Deux chantiers à ouvrir

OUVRIR Ici, rien n'existe encore, ou chacun fait de son côté. Deux axes ne sont pas encore en place : le management et le dialogue social. C'est aussi là que se joue votre priorité.

FOCALE
OBSERVATOIRE DES PRATIQUES IA · BY IAG CAMPUS

Des pratiques repérées par l'observatoire d'IAG Campus, chacune avec sa source.

Management

1,5 / 5 · pas encore en place

CE QUE ÇA VEUT DIRE

Les managers ne parlent pas d'IA avec leurs équipes, et le temps gagné se perd sans que personne ne décide de son usage. Sans eux, les licences restent des licences.

UNE PREMIÈRE PISTE

Former les managers à leurs propres usages, puis leur donner un rendez-vous d'équipe pour décider ensemble de ce qu'on confie à l'IA, et de ce qu'on fait du temps gagné.

VU DANS FOCALE

monday.com
Monde
Avant un « mois de l'IA », les 80 équipes de conception du logiciel ont rencontré leurs responsables pour revoir ensemble comment leur travail devait évoluer avec l'IA.

Partir du travail réel de chaque équipe, avec son manager.

Lire la source →

Duolingo
Monde
Chaque vendredi, des créneaux de deux heures sont réservés pour que les équipes apprennent à utiliser l'IA dans leur travail, avec des supports structurés et des démonstrations entre collègues.

Chez vous : un créneau régulier, même court, inscrit dans l'agenda de l'équipe.

Lire la source →

Dialogue social

1,5 / 5 · pas encore en place

CE QUE ÇA VEUT DIRE

Le CSE a appris le déploiement après coup, et personne ne suit les effets de l'IA sur la charge ou le sens du travail. C'est une source de défiance, et un risque : un déploiement sans consultation peut être suspendu.

UNE PREMIÈRE PISTE

Présenter la démarche au CSE avant le prochain déploiement, et lui proposer un point régulier sur les projets IA et leurs effets sur le travail.

VU DANS FOCALE

MAIF
France
Un accord d'entreprise sur l'IA, signé par six syndicats, crée une commission de douze membres rattachée au CSE, qui suit les projets IA trois fois par an.

Chez vous : un point IA en CSE, deux ou trois fois par an.

Lire la source →

Groupe BPCE
France
L'accord sur la gestion des emplois et des parcours, signé à l'unanimité, comporte un volet IA générative, avec un accompagnement RH et un dialogue social dédiés.

Inscrire l'IA dans le dialogue social existant plutôt qu'à côté.

Lire la source →

Tribunal judiciaire de Nanterre
France
En février 2025, le juge a suspendu le déploiement d'outils d'IA, même en phase de test, tant que le CSE n'avait pas été consulté.

Consulter avant de déployer, y compris pour un pilote.

Lire la source →

De quoi lancer la discussion

TROIS MESSAGES À REPRENDRE EN COMITÉ DE DIRECTION OU EN RÉUNION D'ÉQUIPE

1. « Nos outils sont en place et sécurisés : l'enjeu n'est plus d'équiper, c'est d'en faire de vrais usages. »
2. « Nos managers sont la clé : c'est avec eux que chaque équipe décidera de ce qu'elle confie à l'IA. »
3. « Nous associons le CSE dès maintenant, avant les prochains déploiements. »

TROIS QUESTIONS À VOUS POSER

1. Dans quelles équipes l'IA pourrait-elle changer le travail de fond, et pas seulement la rédaction ?
2. Quels managers seraient prêts à ouvrir la discussion avec leur équipe ?
3. Que voulez-vous pouvoir dire au CSE sur vos projets IA d'ici six mois ?

VOTRE PRIORITÉ

Passer des licences à de vrais usages.

CE QUI VOUS FREINE

Une partie des équipes reste réticente, et le CSE s'inquiète.

Les deux freins se lèvent par le même chemin : passer par les managers et associer le CSE tôt. Une équipe réticente se convainc par un usage qui l'aide vraiment, choisi avec elle.

Ce que ça peut ouvrir

CADRER

La Part humaine

Chacun décrit son poste : ce qu'il confie à l'IA, ce qu'il garde, ce qu'il veut apprendre. Les managers en tirent un support pour dialoguer avec leur équipe.

Découvrir →

CADRER

Séminaire IA

Bâtir la feuille de route avec la direction et les managers, et revoir la charte avec vos représentants du personnel.

Découvrir →

COMPRENDRE

Escale IA

Une permanence dans vos locaux : chacun passe avec ses questions et ses dossiers, et repart avec des réponses.

Découvrir →

Parlons-en 30 minutes

Un premier échange pour faire le point sur où vous en êtes, sur ce que ce rapport vous évoque, et sur les ouvertures possibles chez vous.

Prendre rendez-vous